



Politique de rémunération du Président-Directeur général et des administrateurs

Conformément à l'article R.22-10-14 IV du Code de commerce, Believe rend publique la politique de rémunération soumise à l'assemblée générale des actionnaires du 20 juin 2022, accompagnée du résultat du vote.

Les résolutions n°8 et n°9 ont été adoptées respectivement à **99,67%** et **99,99%**.

I- Politique de rémunération du Président-Directeur Général

Le Conseil d'administration se réfère aux recommandations du Code AFEP-MEDEF pour la détermination, la revue et la mise en œuvre des rémunérations consenties aux mandataires sociaux. Conformément à ces recommandations, il veille à ce que la politique de rémunération respecte les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, de transparence et de mesure, et prenne en compte les pratiques de marché. La politique de rémunération est régulièrement revue et débattue au sein du Conseil afin d'être en conformité à l'intérêt social, de s'inscrire dans la stratégie commerciale de la Société et de contribuer à sa pérennité. Les principes de la politique de rémunération permettent un alignement du dirigeant sur l'exécution de la stratégie et les objectifs de création de valeur à long terme, en créant une incitation forte, en assurant la compétitivité externe et en rémunérant la performance tout en assurant l'acceptabilité externe et interne de la rémunération. Ces principes guident la structuration de la rémunération globale, le choix des critères de performance et la fixation des objectifs.

Les principes de la politique de rémunération, arrêtée par le Conseil d'administration, s'appliquent de manière cohérente au Président-Directeur Général et aux principaux dirigeants du Groupe. Cette politique de rémunération s'appuie sur les piliers suivants :

Alignement avec la stratégie de long terme

La politique de rémunération des dirigeants, mandataires et non mandataires sociaux, favorise la réalisation de la stratégie de croissance du Groupe et la création de valeur sur le long terme. Ce pilier vise à assurer l'alignement avec les intérêts des investisseurs.

Comparabilité et compétitivité

Garantir la compétitivité de la rémunération totale en comparant les niveaux et structures de rémunération d'un panel de sociétés stable et cohérent.

Équité et cohérence interne

Garantir l'équité et la cohérence des rémunérations au sein du Groupe. Le Conseil, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, veille à ce que la politique de rémunération des dirigeants soit appréciée de manière cohérente et équitable avec la politique de rémunération générale appliquée à l'ensemble des salariés du Groupe. À ce titre, il est invité à se prononcer sur la politique générale et les principes de rémunération du Groupe et est annuellement informé sur les révisions de rémunérations des équipes dirigeantes.

Conformément à la politique de rémunération des mandataires sociaux, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 17 mars 2022, a décidé, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, de reconduire pour l'exercice 2022 la structure générale de la rémunération du Président-Directeur Général

applicable au titre de l'exercice 2021 et approuvée lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 25 mai 2021. Les critères de performance et leur pondération restent inchangés par rapport à 2021 : les objectifs financiers sont définis à partir du budget et les objectifs RSE sont alignés sur les objectifs fixés dans la politique RSE du Groupe.

1.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe brute est établie à 233 333 euros au titre de l'exercice 2022. Elle reste inchangée par rapport à l'exercice 2021 et représente 66,67 % de la rémunération totale annuelle à objectifs atteints.

1.2 Rémunération variable annuelle

Le montant cible de la rémunération variable annuelle est établi à 116 667 €, soit 50 % de la rémunération fixe, sans aucun minimum garanti.

En cas de surperformance, la rémunération variable annuelle peut atteindre 66 % de la rémunération fixe soit 154 000 €.

Les critères de rémunération variable s'inscrivent dans le cadre des principes de la politique de rémunération alignant les intérêts du Président-Directeur Général avec la stratégie du Groupe. La rémunération variable est constituée de critères de performance financiers et extra-financiers dont la nature et la pondération sont définis en fonction des priorités stratégiques du Groupe. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, fixe annuellement les objectifs annuels à atteindre.

Critères de performance

Indicateurs	Cible		Maximum	
	En % de la rémunération fixe	Sur bonus cible	En % de la rémunération fixe	Sur bonus cible
Critères financiers	35%	70%	51%	102%
Croissance du Chiffre d'Affaires	17,5%	35%	25,5%	51%
EBITDA ajusté	17,5%	35%	25,5%	51%
Critères extra-financiers	15%	30%	15%	30%
Égalité Femmes / Hommes	5%	10%	5%	10%
Taux de formation	5%	10%	5%	10%
Taux d'ambassadeurs	5%	10%	5%	10%

1.2.1 Critères financiers (70%)

Les critères de performance financiers sont articulés autour d'objectifs ambitieux de croissance du chiffre d'affaires et de résultat opérationnel (EBITDA ajusté) définis à partir du budget.

Les objectifs financiers sont fixés et évalués par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et rémunérations avec l'appui du Comité d'audit.

Le barème d'attribution de chaque objectif financier peut varier respectivement entre 0 % et 25,5 % de la rémunération fixe en fonction du niveau d'atteinte.

La rémunération variable est versée à hauteur de 50 % de la rémunération variable cible à partir d'un taux d'atteinte de 80 % de l'objectif, et suit une interpolation linéaire pour un taux d'atteinte compris entre 80 % et 100 %. Cette rémunération peut atteindre 146 % en cas d'atteinte de 120 % de l'objectif. Aucun versement n'est prévu en dessous de 80 % d'atteinte des objectifs.

1.2.2 Critères extra-financiers (30%)

Les critères de performance extra-financières s'articulent autour d'objectifs quantitatifs en ligne avec la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe.

Les objectifs RSE sont fixés et évalués par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations avec l'appui du Comité RSE.

La rémunération variable n'est versée qu'en cas d'atteinte de l'objectif à 100 %. Aucune surperformance n'est appliquée. Chaque objectif est évalué indépendamment.

Le barème d'attribution du critère de performance extra-financière varie entre 0 % et 15 % de la rémunération fixe annuelle selon le niveau d'atteinte de chacun des objectifs.

1.3 Rémunération variable long terme

Le Président-Directeur Général, actionnaire à 12,67 % de la Société, ne bénéficie pas de rémunération variable long terme, en numéraire ou en actions.

Le Conseil d'administration, sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a considéré que l'alignement avec les intérêts des actionnaires à long terme de la Société est assuré dans la mesure où le Président-Directeur Général est un actionnaire significatif de la Société.

1.4 Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur

La rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur n'étant attribuée qu'aux administrateurs indépendants, le Président-Directeur général ne bénéficie d'aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

1.5 Indemnité de départ

Le Président-Directeur général ne bénéficie pas d'indemnité de départ.

1.6 Indemnité de non-concurrence

Afin de protéger les intérêts du Groupe ainsi que son développement dans un secteur très spécialisé, le Président-Directeur général serait soumis, en cas de départ, à un engagement de non-concurrence d'une durée de 24 mois et percevrait à ce titre une indemnité forfaitaire mensuelle égale à 50 % de la moyenne mensuelle de sa rémunération fixe et variable la plus élevée perçue durant la période de 12 à 24 mois précédant la fin de son mandat.

Toute infraction constatée à l'obligation de non-concurrence obligerait le Président-Directeur Général au remboursement des indemnités mensuelles de non-concurrence déjà perçues, et, le cas échéant, la Société ne serait plus tenue de verser les indemnités mensuelles de non-concurrence pour la période restant à courir jusqu'à la fin de la période de deux ans et se réserverait le droit de réclamer des dommages et intérêts pour concurrence déloyale.

À la cessation du mandat du Président-Directeur Général, le Conseil d'administration peut décider de renoncer à l'obligation de non-concurrence, le Président-Directeur Général étant alors libre de toutes les contraintes de l'obligation de non-concurrence et la Société libérée de tout engagement à verser au Président-Directeur Général toute indemnité de non-concurrence.

1.7 Autres éléments de rémunération

Le Président-Directeur Général n'est pas titulaire d'un contrat de travail et ne bénéficie d'aucun autre élément de rémunération au titre de son mandat tel que :

- rémunération variable pluriannuelle ;
- rémunération exceptionnelle ;
- régime de retraite supplémentaire.

1.8 Avantages en nature

Le Président-Directeur Général ne bénéficie pas d'avantages en nature.

1.9 Dérogation en cas de circonstances exceptionnelles

Aucun élément de rémunération, avantages ou engagements, de quelque nature que ce soit ne peut être attribué ou versé par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration a la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

Le Conseil a décidé d'inclure cette faculté dans la politique de rémunération, dès lors que ces circonstances exceptionnelles relèvent d'événements externes indépendants d'une décision de la Société et peuvent avoir un impact sur les critères prédéfinis approuvés par l'Assemblée générale.

Le Conseil, sur la recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, pourra ajuster un ou plusieurs critères de la rémunération variable annuelle.

En cas d'usage d'une telle dérogation par le Conseil, les modifications seront rendues publiques après la réunion du Conseil les ayant arrêtées, étant entendu que ces ajustements devront être justifiés et maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires avec ceux des Dirigeants Mandataires sociaux.

Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, cet usage resterait soumis au vote contraignant des actionnaires et la rémunération variable correspondante ne pourrait être versée qu'après approbation par l'Assemblée générale suivante.

1.10 Clause de restitution

La politique de rémunération ne prévoit pas de mécanisme spécifique de restitution de la rémunération variable (Claw back).

II. Politique de rémunération des administrateurs

Sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration répartit librement entre ses membres la somme annuelle globale allouée à la rémunération du Conseil par l'assemblée générale des actionnaires.

Le Conseil examine la pertinence du niveau de rémunération des administrateurs au regard des charges et responsabilités incombant à chacun des administrateurs. Le conseil s'appuie par ailleurs sur des benchmarks effectués sur des sociétés de taille similaires.

Au sein du Conseil, seuls les administrateurs et les censeurs indépendants perçoivent une rémunération au titre de l'exercice de leur mandat. Cette rémunération est composée :

- d'une part fixe, au regard de leurs fonctions d'administrateur et de censeur et, le cas échéant, de membre ou de Président d'un comité, étant précisé que cette part est proratisée pour les administrateurs ayant rejoint ou quitté le Conseil d'administration au cours de l'exercice social,
- d'une part variable prépondérante, assise sur leur participation effective aux réunions du Conseil et, le cas échéant, du ou des comités dont ils sont membres,
- le Conseil peut, en outre, allouer à certains de ses membres des rémunérations exceptionnelles pour des missions qui leur sont confiées et qui n'entrent pas dans le cadre de leur mandat et revêtant un caractère temporaire. Ces missions ou mandats font, le cas échéant, l'objet de la procédure des conventions réglementées s (article L. 225-38 du Code de commerce).

Chaque administrateur (y compris les administrateurs non-indépendants) a droit au remboursement, sur présentation de justificatifs, des frais de déplacement engagés par lui dans l'exercice de ses fonctions, dans la limite des plafonds prévus par la politique applicable au sein de la Société.

Le montant de l'enveloppe approuvé par l'Assemblée générale du 25 mai 2021 a été fixé à 300 000 euros et ce dernier reste inchangé pour 2022.

La rémunération allouée aux administrateurs se répartit comme suit :

- une rémunération fixe de 20 000 euros pour les membres du Conseil, à laquelle s'ajoute une rémunération fixe de 2 500 euros pour les membres du comité d'audit (5 000 euros pour son président) et de 1 250 euros pour les membres du comité des rémunérations et des nominations et du comité RSE (2 500 euros pour leurs présidents respectifs),
- une rémunération variable plafonnée à 25 000 euros pour les membres du Conseil, à laquelle s'ajoute une rémunération variable plafonnée à 2 500 euros pour les membres du comité d'audit (5 000 euros maximum pour son président) et à 1 250 euros pour les membres du comité des nominations et des rémunérations et du comité RSE (2 500 euros maximum pour leurs présidents respectifs). Cette rémunération variable est versée proportionnellement au taux d'assiduité aux réunions du Conseil et des comités dans le respect des plafonds indiqués ci-dessus,
- Le président du Conseil ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat.

Montants annuels <i>(en Euros)</i>	Rémunération fixe		Rémunération variable	
	Président(e)	Membre	Président(e)	Membre
Conseil d'Administration	-	20 000		25 000
Comité d'Audit	5 000	2 500	5 000	2 500
Comité des nominations et des rémunérations	2 500	1 250	2 500	1 250
Comité RSE	2 500	1 250	2 500	1 250